

**MEMPREDIKSI KONFLIK KELUARGA-PEKERJAAN KARYAWAN  
PEREMPUAN YANG SUDAH MENIKAH:  
PERAN UMUR DAN KECERDASAN EMOSIONAL**

**RAHMATUL HAYANI**

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Lingkar Selatan Tamantirto kasihan Bantul Yogyakarta 55183

Telp. 0274 387656 Fax. 0274 387646

email: [bhp@umy.ac.id](mailto:bhp@umy.ac.id)

**ABSTRACT**

*This study aims to Predicting Work Family Conflict of Married Female Employees The Role of Age and Emotional Intelligence. The subject in this study was female employees consistent who got married at Muhammdiyah Unioercity of Yogyakarta. And this study population select of 31 female employees with chi-square was utilized to analyze the data.*

*Based on Predicting that have been made the result are female employees with higher emotional intelligence will have higher level of work-family conflict than those with lower emotional intelligence and Older employees will have higher level of work-family conflict than younger employees.*

***Key words: female employees, work family conflict, emotional intelligence, age.***

## PENDAHULUAN

Meningkatnya partisipasi wanita dalam bekerja sekarang ini telah menjadi salah satu fenomena menarik untuk dicermati, hal ini dapat kita lihat pada banyaknya ibu rumah tangga yang memilih untuk bekerja diluar rumah. Saat ini pola keluarga tradisional di mana posisi pencari nafkah hanya dilakukan oleh figur suami sebagai kepala keluarga dan figur istri lebih banyak di rumah mengurus keluarga sudah banyak ditinggalkan. Masuknya wanita ke dunia kerja ini dapat memunculkan banyak konsekuensi terlebih dalam kehidupan keluarga maupun di pekerjaan individu yang bersangkutan.

Secara kuantitas, pekerja wanita merupakan faktor tenaga kerja yang sangat potensial. Adanya tuntutan untuk mendukung ekonomi rumah tangga menjadi salah satu alasan bagi wanita untuk bekerja. Secara kualitas, terjadi juga peningkatan partisipasi wanita dalam dunia pekerjaan. Hal ini terlihat pada masuknya wanita pada pekerjaan yang dahulunya didominasi oleh laki-laki, misalnya di Indonesia sendiri telah ada presiden wanita, menteri wanita, bupati dan direktur wanita. (Kussudyarna dan Soepani, 2008 dalam Ratih dan Yuliani, 2012).

Fenomena ini menarik untuk dicermati, di mana semakin banyak wanita yang menjalankan peran ganda yaitu sebagai wanita pekerja dan ibu rumah tangga. Hal ini kemudian menyebabkan berkembangnya isu mengenai keseimbangan kehidupan berkeluarga dan pekerjaan. Gerakan wanita memasuki dunia kerja menyebabkan perubahan baik dalam masyarakat maupun dalam keluarga dan dalam kehidupan individu yang bersangkutan. Keterlibatan wanita dalam bekerja membawa dampak terhadap peran wanita dalam kehidupan keluarga.

Fenomena yang terjadi dalam masyarakat adalah semakin banyaknya wanita membantu suami mencari tambahan penghasilan, selain karena didorong oleh kebutuhan ekonomi keluarga, juga wanita semakin dapat mengekspresikan dirinya di tengah-tengah keluarga dan masyarakat. Keadaan ekonomi keluarga mempengaruhi kecenderungan wanita untuk berpartisipasi di luar rumah, agar dapat membantu meningkatkan perekonomian keluarga. Seringkali kebutuhan rumah tangga yang begitu besar dan mendesak, membuat suami dan istri harus bekerja untuk bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari. Kondisi tersebut membuat sang istri tidak punya pilihan lain kecuali ikut mencari pekerjaan di luar rumah. Ada pula ibu-ibu yang tetap memilih untuk bekerja, karena mempunyai kebutuhan sosial yang tinggi dan tempat kerja mereka sangat mencukupi kebutuhan mereka tersebut. Dalam diri mereka tersimpan suatu kebutuhan akan penerimaan social, akan adanya identitas social yang diperoleh melalui komunitas kerja.

Menurut Cahyaningdyah (2009) secara ekonomis, adanya pasangan suami istri yang bekerja (*two-worker family*) menyebabkan peningkatan kesejahteraan keluarga dan masyarakat. Dengan adanya ekstra pendapatan yang mereka terima, keluarga dapat menghadapi inflasi dan kasus-kasus lain yang menuntut peningkatan daya beli secara substansial. Pendapatan ganda diharapkan dapat mencukupi segala kebutuhan keluarga, termasuk biaya pendidikan anak. Namun dari kenyataan yang ada, wanita bekerja tetap dituntut untuk menjalankan tanggung jawab mereka sebagai pemelihara rumah tangga.

Berbeda dengan laki-laki yang secara pola tradisional memang dituntut untuk bekerja dan menafkahi keluarga bagi wanita profesional yang mempunyai status

karier yang relatif sama dengan suami juga memikul pola tradisional dalam distribusi tugas pemeliharaan anak dan tanggung jawab keluarga lainnya. Lebih jauh dikatakan wanita mempunyai tanggung jawab yang lebih besar untuk urusan rumah tangga dibanding suami mereka.

Keluarga menjadi domain pusat yang penting bagi kehidupan wanita dan pekerjaan menjadi domain lain yang tidak kalah penting. Hal ini potensial menimbulkan konflik antara 2 peranan yang harus dilakukan dalam kedua domain tersebut. Konflik peranan dalam diri individu di mana tekanan peranan pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan ini disebut dengan *work-family conflict* atau konflik pekerjaan-keluarga dalam Cahyaningdyah (2009).

Menurut Triaryati (2003) walaupun konflik pekerjaan-keluarga dikenal sebagai masalah pria dan wanita, namun isu tersebut berlanjut hingga penempatan tanggung jawab bagi wanita karier. Perbedaan tanggung jawab disebabkan oleh peranan wanita secara tradisional, yang semula dianggap harus lebih bertanggungjawab daripada pria dalam masalah-masalah rumah tangga. Lebih spesifik lagi dapat dikatakan bahwa ketika pekerjaan dan tanggung jawab wanita dalam keluarga ini dihitung sebagai jam kerja, proporsi pekerjaan dan waktu kerja wanita menjadi lebih tinggi.

Wanita dituntut untuk dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja. Di satu sisi perempuan dituntut untuk bertanggung jawab dalam membina keluarga secara baik, namun di sisi lain sebagai seorang karyawati di perusahaan mereka dituntut untuk bekerja sesuai standar performansi yang ditargetkan oleh perusahaan.

Menurut (Yunita, 2011 dalam Ratih dan Yuliani, 2012) bahwa ketika seseorang mengalami konflik pekerjaan-keluarga, pemenuhan peran yang satu akan mengganggu pemenuhan peran yang lainnya sehingga akan berdampak terhadap prestasi kerja. Terkadang hal ini dapat mengganggu kegiatan dan konsentrasi dalam pekerjaan, sebagai contoh perusahaan akan merasa sulit untuk menuntut lembur seorang karyawati yang telah menikah dan memiliki anak. Kondisi ini sering memicu konflik peran ganda, yang mana bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti dalam pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan.

Wanita yang bekerja dan telah berkeluarga akan memiliki kinerja yang berbeda dari wanita bekerja tetapi belum berkeluarga, hal ini karena bagi ibu bekerja diharuskan menjalani dua peran yang berbeda yakni wanita pekerja dan istri di rumah. Penelitian ini akan menganalisis masalah seputar konflik keluarga-pekerjaan bagi karyawan wanita tetap yang menikah di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

mengingat budaya masyarakat Indonesia yang masih paternalistik, yang menempatkan wanita sebagai pengelola rumah tangga yang utama sekalipun mereka mempunyai peranan lain yaitu sebagai pekerja di luar rumah, sedangkan dalam masyarakat barat yang sudah lebih menempatkan kedudukan pria dan wanita secara sejajar, termasuk dalam pengelolaan rumah tangga, tapi secara aktual kaum wanitanya tetap mengalami konflik pekerjaan keluarga. Kondisi demikian menimbulkan dugaan wanita pekerja dalam masyarakat Indonesia mengalami tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang lebih besar dibandingkan wanita barat.

Perbedaan tanggung jawab yang disebabkan oleh peranan wanita secara tradisional, yang dianggap harus lebih bertanggungjawab dalam urusan rumah tangga dibanding pria memunculkan konflik peran dalam diri wanita pekerja. Konflik peranan dalam domain pekerjaan dan keluarga menjadi masalah yang harus dikelola dengan baik baik oleh individu maupun organisasi tempat individu tersebut bekerja.

## **KAJIAN TEORI**

- a. Konflik keluarga-pekerjaan dilihat dari tinggi rendahnya kecerdasan emosional.

Responden dengan kecerdasan emosional yang tinggi maka akan memiliki konflik keluarga-pekerjaan yang rendah. Karena, semakin semakin baik seorang karyawan wanita yang menikah dalam mengontrol emosinya maka masalah atau konflik akan terhindari. Konflik keluarga-pekerjaan ini terjadi karena ketidakseimbangan peran seorang karyawan wanita yang sudah menikah dalam hal pekerjaan maupun dalam hal keluarga yang menyebabkan karyawan wanita ini tidak bisa mengontrol emosinya dan terjadinya ketidakseimbangan peran. Hal-hal seperti ini jika dibiarkan akan mempengaruhi di kedua peran karyawan tersebut.

Dalam hal pekerjaan, ketidakseimbangan peran atau konflik ini menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan dan berujung penurunan kinerja dan bukan tidak mungkin karyawan tersebut akan sering absen lalu resign dari pekerjaan. Sedangkan dalam hal keluarga, karyawan menikah akan merasa pekerjaan rumah mengganggu pekerjaan kantornya. Kemudian ia akan merasa stress dengan

pekerjaan rumah tangga dan kurang akan rasa peduli terhadap keluarga maupun rasa malas akan pekerjaan rumah tangga. Adapun dampak negatif yang paling berpengaruh adalah ia akan acuh tak acuh terhadap keluarga sehingga kurangnya komunikasi dan dampak buruk berakhir dengan perceraian.

Penelitian yang dilakukan penelitian yang dilakukan oleh Martha Bethania Prajna P. Habel Prihastuti (2013) bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin rendah konflik peran ganda. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: ada perbedaan konflik keluarga-pekerjaan pada karyawan wanita menikah dilihat dari tinggi rendahnya kecerdasan emosional karyawan tersebut.

b. Konflik keluarga-pekerjaan dilihat dari karyawan tua dan karyawan muda.

Semakin lebih tua seorang karyawan wanita yang menikah maka semakin baik dalam mengontrol emosinya sehingga konflik keluarga-pekerjaan juga akan semakin rendah. Hal ini lebih ke faktor usia yang mana semakin tua akan semakin berpengalaman dalam urusan keluarga dan urusan pekerjaan. Adapun hal ini sebagai faktor penentunya adalah semakin tua maka ia akan semakin tahu bagaimana dalam pengendalian dirinya sendiri, bagaimana mengontrol emosi diri dan matangnya pemikiran sehingga konflik sebelum terlalu jauh dapat diatasi oleh wanita pekerja. Berdasarkan gambaran di atas dapat di buat hipotesis sebagai berikut:

H2: ada perbedaan konflik keluarga-pekerjaan pada karyawan wanita menikah dilihat dari karyawan tua dan karyawan muda.

c. Kecerdasan emosional mempengaruhi konflik keluarga-pekerjaan.

Kecerdasan emosi tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan manusia. Setiap hari seseorang selalu berinteraksi dengan orang lain, suasana hati juga selalu mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang wanita bekerja dan menjalani peran ganda dalam kehidupannya dituntut untuk dapat memahami kecerdasan emosi agar dapat mengelola emosinya dengan baik dan pada akhirnya dapat meningkatkan aktualisasi dirinya. Terlebih pada wanita yang bekerja pada bidang yang dituntut untuk selalu berhubungan dengan orang lain secara langsung, karena orang lain tersebut dapat merasakan emosi yang ada pada diri seseorang individu melalui sikap yang ditunjukkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmanto Kusendi (2011) menyatakan bahwa tidak berpengaruh secara langsung antara variabel *Emotional Intelligence* dengan *Work-family conflict*. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H3: Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap konflik keluarga-pekerjaan

d. Ada pengaruh peran umur terhadap konflik keluarga-pekerjaan.

Pengalaman seorang pekerja wanita menjadi dasar mengecilnya kasus konflik keluarga-pekerjaan pada wanita dengan peran umur yaitu karyawan yang lebih tua. Hal ini mungkin didasari oleh semakin berumur maka semakin banyak pengalaman dalam hal keluarga dan pekerjaan. Bukan tidak mungkin seorang wanita yang bekerja mampu meminimalkan terjadinya konflik di pekerjaan karena peran usia yang sudah matang dan lamanya usia pernikahan dan lama bekerja menambahkan

banyak pengalaman. Berdasarkan gambaran diatas dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H4: peran umur berpengaruh terhadap konflik keluarga-pekerjaan.

## **METODE PENELITIAN**

### Populasi

Populasi yang digunakan adalah seluruh tenaga kependidikan tetap dengan status menikah di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan jumlah 31 responden.

### Teknik Sampel

Pengumpulan data menggunakan kuesioner suatu metode di mana peneliti menyusun pertanyaan secara tertulis kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian. Isi kuesioner terdiri dari:

1. Identitas responden, yaitu mengenai usia, pendidikan, lama bekerja, anak, tahun pernikahan, dan usia pernikahan.
2. Pertanyaan mengenai tanggapan responden mengenai variabel: konflik keluarga-pekerjaan, dan kecerdasan emosional.

Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh para karyawan diberi skor dengan mengacu pada skala likert. Dengan skala ini, peneliti dapat mengetahui bagaimana respon yang diberikan masing-masing responden.

### Metode Pengumpulan Data

Data penelitian ini diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa perantara) dengan hasil diperoleh melalui pembagian dan penyebaran daftar pertanyaan kuesioner yang diberikan kepada karyawan tetap wanita menikah di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

### Pengukuran Variabel

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Analisis Statistik deskriptif

Statistik Deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk analisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa ada tujuan membuat kesimpulan untuk generalisasi.

b. Analisis Statistik Inferensial

Dalam hal ini digunakan alat analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program bantu SPSS (*statistical Package for Social Science*). Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

c. Uji *Chi-Square*

Untuk menguji Hipotesis 1 dan 2 dilakukan dengan Uji *Chi-Square*. Uji *Chi-Square* digunakan untuk pada kasus di mana akan diuji apakah frekuensi yang akan di amati (data observasi) untuk membuktikan ada perbedaan secara nyata atau tidak dengan frekuensi yang diharapkan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Uji *Chi-Square* dilakukan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua, untuk mengetahui hasil pengujian *chi-square* disajikan pada tabel berikut:

Tabel  
Hasil Uji *Chi-Square*

Crosstabulation	Asymp. Sig
Konflik Keluarga-pekerjaan* Kecerdasan Emosional	0,213
Konflik Keluarga-pekerjaan* Umur	0,171

- a. Pengujian perbedaan konflik keluarga-pekerjaan dilihat dari kecerdasan emosional.

Hasil pengujian pada tabel diperoleh nilai signifikansi variabel konflik keluarga-pekerjaan dengan kecerdasan emosional sebesar  $0,213 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak, yang artinya tidak ada perbedaan konflik keluarga-pekerjaan pada karyawan wanita menikah di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dilihat dari tinggi rendahnya kecerdasan emosional karyawan tersebut. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi akan tetap memiliki konflik keluarga-pekerjaan yang tinggi. **Hipotesis 1 ditolak.**

- b. Pengujian perbedaan konflik keluarga-pekerjaan dilihat dari umur

Hasil pengujian pada tabel diperoleh nilai signifikansi variabel konflik keluarga-pekerjaan dengan umur sebesar  $0,171 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak, yang artinya tidak ada perbedaan konflik keluarga-

pekerjaan pada karyawan tetap wanita menikah di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dilihat dari karyawan tua dan karyawan muda. **Hipotesis 2 ditolak.**

Untuk hipotesis ketiga dan keempat digunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel konflik keluarga-pekerjaan (Y), kecerdasan emosional (X1), dan umur (X2) karyawan tetap wanita menikah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Hasil perhitungan dengan program SPSS 21 diperoleh hasil koefisien regresi sebagai berikut:

Tabel  
Hasil Perhitungan Koefisien Regresi

Variabel Penjelas	<i>Standardized Coefficients</i>
Kecerdasan Emosional (X1)	0,282
Umur (X2)	-0,295

c. Pengujian pengaruh kecerdasan emosional terhadap konflik keluarga-pekerjaan

Hasil analisis data menunjukkan koefisien korelasi (r) antar kedua variabel adalah sebesar 0,282 berarti kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap konflik keluarga-pekerjaan. Sehingga semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan tetap wanita menikah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta maka konflik keluarga-pekerjaan akan tetap tinggi. **Hipotesis 3 di tolak.**

d. Pengujian pengaruh peran umur terhadap konflik keluarga-pekerjaan

Koefisien umur sebesar  $-0,295$ , berarti umur berpengaruh negatif terhadap konflik keluarga-pekerjaan. Sehingga semakin tua seorang karyawan maka konflik keluarga-pekerjaan karyawan wanita tetap menikah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta akan semakin rendah. **Hipotesis 4 di terima.**

## **Pembahasan**

### **1. Tidak ada perbedaan konflik keluarga-pekerjaan pada karyawan wanita menikah dilihat dari tinggi rendahnya kecerdasan emosional pada karyawan.**

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hipotesis ditolak jadi tidak ada perbedaan konflik keluarga-pekerjaan pada karyawan wanita menikah di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dilihat dari tinggi rendahnya kecerdasan emosional karyawan tersebut.

Pada karyawan tetap wanita menikah di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta kecerdasan emosional yang tinggi tidak berarti dapat membuat konflik keluarga-pekerjaan semakin rendah. Apabila ditinjau dari hubungan antara kedua variabel, hal ini dapat dikarenakan kecerdasan emosional bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi konflik keluarga-pekerjaan. Ada faktor- faktor lain yang mempengaruhi tingkat konflik keluarga-pekerjaan yang dialami, antara lain yaitu karakteristik demografi, karakteristik pekerjaan, serta karakteristik rumah serta keluarga.

Seorang wanita yang sudah menikah mempunyai peran atau fungsi yang sangat banyak dalam kehidupannya dan harus menjalankan banyak tugas secara sekaligus, mulai dari mengurus suami, merawat dan mendidik anak, serta mengatur rumah tangga. Belum lagi jika seorang ibu rumah tangga itu

berpartisipasi dalam dunia kerja sehingga secara otomatis seorang wanita dituntut untuk berperan sebagai ibu rumah tangga dan sekaligus wanita bekerja. Hal ini membuat intensitas peran yang dijalani oleh kaum wanita bertambah dan menuntut wanita untuk dapat memikul tugas yang lebih besar dan responsif, sehingga memunculkan konsep tentang wanita berperan ganda.

Sebagai ibu rumah tangga, wanita dituntut untuk berpusat pada orang lain, pasif dan terutama mementingkan kebutuhan keluarga, sedangkan sebagai wanita bekerja dituntut untuk berpusat pada diri sendiri, tegas dan mementingkan pekerjaannya. Harapan - harapan peran yang bervariasi dan kegagalan pemenuhan tuntutan dari salah satu peran inilah yang menyebabkan terjadinya konflik keluarga-pekerjaan.

Seorang wanita yang telah mengambil keputusan untuk menjalani peran gandanya sudah selayaknya mempersiapkan dirinya untuk menerima resiko yang muncul dari peran gandanya tersebut. Kemampuan ini tidaklah mudah untuk dijalankan, karena para wanita tersebut harus mampu menyeimbangkan situasi dan kondisi yang ada. Ada resiko merasa bersalah di rumah karena tidak bekerja dan merasa bersalah di tempat kerja karena tidak berada di rumah. Oleh karena itu dibutuhkan suatu kecerdasan emosi untuk dapat mengatasi konflik - konflik yang terjadi sebagai akibat dari peran ganda yang dijalannya.

Kecerdasan emosi tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan manusia. Setiap hari seseorang selalu berinteraksi dengan orang lain, suasana hati juga selalu mempengaruhi perilaku orang lain.

Seorang wanita bekerja dan menjalani peran ganda dalam kehidupannya dituntut untuk dapat memahami kecerdasan emosi agar dapat mengelola emosinya dengan baik dan pada akhirnya dapat meningkatkan aktualisasi dirinya. Terlebih pada wanita yang bekerja pada bidang yang dituntut untuk selalu berhubungan dengan orang lain secara langsung, karena orang lain tersebut dapat merasakan emosi yang ada pada diri seseorang individu melalui sikap yang ditunjukkan. Tapi hal ini bukan menjadi faktor penentu tinggi atau rendahnya konflik keluarga pekerjaan yang terjadi pada seorang wanita pekerja.

Jika seorang karyawan mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi bukan tidak mungkin karyawan tersebut tidak memiliki konflik baik di dalam pekerjaan maupun di keluarga. Akan tetapi, konflik keluarga pekerjaan ini terjadi karena suatu hal yang bisa berkaitan dengan pola hidup seorang karyawan di dalam keluarga ataupun di dunia pekerjaan dan bagaimana karyawan tersebut mampu untuk meminimalkan konflik tersebut agar tidak terjadi.

Kecerdasan emosional memang menjadi faktor penting untuk mengontrol emosi dalam diri akan tetapi bagaimana baiknya dalam mengontrol emosi ini pada seorang karyawan bukan menjadi alasan untuk terhindarnya konflik keluarga-pekerjaan.

**2. Tidak ada perbedaan konflik keluarga-pekerjaan pada karyawan wanita menikah dilihat dari umur**

Pengujian hipotesis kedua menyatakan bahwa hipotesis di tolak yang artinya tidak ada perbedaan karyawan yang lebih tua akan memiliki tingkat yang lebih rendah terhadap konflik keluarga-pekerjaan pada tersebut. Dari hasil penelitian ini dapat gambaran bahwa karyawan yang lebih tua tidak berarti dapat menghindari konflik tersebut. Hal ini mungkin didasari oleh faktor konflik didalam pekerjaan dan konflik didalam rumah tangga sama-sama dirasakan dan konflik itu sendiri tidak berbeda oleh karyawan tua maupun karyawan muda.

Peran umur yang berarti tua atau muda kedua-duanya mengalami konflik keluarga-pekerjaan. Karyawan tua maupun karyawan muda sama-sama memiliki masalah yang sama dalam hal pekerjaan dan hal di rumah tangga. Walaupun pengalaman karyawan tua lebih banyak dalam hal pekerjaan dan rumah tangga dari karyawan muda, hal ini tidak membuat karyawan tersebut terhindar dari konflik keluarga-pekerjaan.

Pengalaman tidak menjadi faktor yang menghindari konflik. Jika seorang karyawan sudah cukup matang dalam hal umur dan sudah cukup lama dalam hal pekerjaan kedua hal ini tidak mempengaruhi konflik itu sendiri. Konflik keluarga-pekerjaan akan tetap terjadi tergantung bagaimana permasalahan di dalam keluarga dan permasalahan di pekerjaan karyawan tersebut.

**3. Kecerdasan emosional tidak mempengaruhi konflik keluarga-pekerjaan**

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa konflik keluarga-pekerjaan tidak mempengaruhi kecerdasan emosional. Artinya, kedua variabel ini tidak mempengaruhi satu sama lain. Jika seorang karyawan memiliki kecerdasan emosional yang baik maka karyawan tersebut akan tetap memiliki konflik keluarga-pekerjaan.

Dalam Goleman (2003) mengartikan kecerdasan emosi itu sebagai kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih - lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa.

Wanita yang berperan ganda dituntut untuk dapat mengenali, mengontrol dan mengelola emosinya agar tidak menimbulkan konflik untuk menjalani kedua tuntutan peran yang berbeda dalam waktu yang bersamaan yaitu sebagai ibu rumah tangga dan sebagai wanita karir atau bekerja. Akan tetapi konflik itu sendiri memang akan terjadi pada setiap wanita dengan peran ganda.

Wanita pekerja dengan memiliki kecerdasan emosional yang baik akan tetap mengalami konflik keluarga-pekerjaan. Konflik keluarga-pekerjaan ini memang bisa di kontrol oleh kecerdasan emosional yang tinggi akan tetapi bagaimana karyawan tersebut mengambil keputusan dan cara penyelesaian konflik itu sendiri adalah hal yang bergantung dari karyawan itu sendiri.

#### **4. Umur mempengaruhi konflik keluarga-pekerjaan.**

Hipotesis ke empat menunjukkan umur mempengaruhi konflik keluarga-pekerjaan. Sehingga karyawan yang lebih tua maka konflik keluarga-pekerjaan karyawan wanita tetap akan semakin rendah pula. Karyawan wanita yang lebih tua mempunyai banyak pengalaman dalam hal rumah-tangga, pengalaman dalam hal pekerjaan maupun pengalaman dalam hal mengontrol konflik itu sendiri. Peran umur menjadi acuan bagi karyawan untuk meminimalisir terjadinya konflik dalam rumah tangga maupun konflik didalam pekerjaan. Karena semakin tua seorang karyawan maka ia akan tahu bagaimana menjaga agar tidak terjadinya konflik keluarga-pekerjaan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan konflik keluarga-pekerjaan pada karyawan wanita menikah di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dilihat dari tinggi rendahnya kecerdasan emosional karyawan tersebut. Dan hal ini didukung oleh hasil korelasi yang menyatakan bahwa konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh positif terhadap kecerdasan emosional.

Kecerdasan tinggi yang di miliki seorang karyawan tidak menutup kemungkinan untuk terjadinya konflik keluarga-pekerjaan. Sedangkan, untuk peran umur tidak ada perbedaan karyawan yang lebih tua akan memiliki tingkat yang lebih rendah terhadap konflik keluarga-pekerjaan pada tersebut. Hal ini sedikit berbeda mengingat hasil pada hipotesis keempat yang menyatakan bahwa peran umur berpengaruh negatif terhadap konflik keluarga-pekerjaan. Melihat hasil analisis diatas dapat sebuah gambaran bahwa pada karyawan wanita menikah di

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memang ada pengaruh antar peran umur dan konflik keluarga-pekerjaan, tetapi hal itu tidak menjadikan alasan untuk terhindarnya konflik keluarga-pekerjaan baik karyawan muda maupun karyawan tua.

Hal ini hampir sama dengan kasus pada hubungan kecerdasan emosional dan konflik keluarga-pekerjaan, bahwa bentuk dari konflik itu sendiri yang mempengaruhi ada atau tidaknya konflik di dalam pekerjaan dan konflik didalam rumah tangga.

Baik kecerdasan emosional maupun peran umur seorang karyawan wanita menikah di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tidak mempengaruhi tinggi rendahnya konflik keluarga-pekerjaan yang terjadi.

Pola hidup sehari-hari Misalnya suami dan anak belum disiapkan sarapan atau kebutuhan lainnya dan muncul protes dari suami atau anak sedangkan disisi lain ia dituntut untuk mempersiapkan kebutuhannya sendiri berkaitan dengan pekerjaannya. sebaliknya ketika ia berada di tempat ia bekerja dan mengalami peristiwa-peristiwa yang memunculkan gangguan secara emosi, misalnya dapat teguran dari pimpinan atau pekerjaan yang menumpuk dan menuntut diselesaikan dengan cepat. Apabila tidak terselesaikan dan pengambilan keputusan untuk mengatasi konflik keluarga-pekerjaan ini dengan baik dan akan yang memunculkan gangguan secara emosi dan terbawa sampai di rumah.

Jika hal ini terus berlanjut pada pekerja wanita hal inilah yang memicu baik kecerdasan emosional dan peran umur berupa pengalamanpun tidak memberi pengaruh pada konflik keluarga-pekerjaan.

## **PENUTUP**

### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak ada perbedaan konflik keluarga-pekerjaan pada karyawan wanita menikah menikah di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dilihat dari tinggi rendahnya kecerdasan emosional karyawan tersebut.
2. Tidak ada perbedaan konflik keluarga-pekerjaan pada karyawan wanita menikah menikah di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dilihat dari karyawan tua dan karyawan muda.
3. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap konflik keluarga-pekerjaan karyawan tetap wanita menikah di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
4. Peran umur berpengaruh negatif terhadap konflik keluarga konflik keluarga-pekerjaan pekerjaan karyawan tetap wanita menikah di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

### **B. Keterbatasan**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini hanya berjumlah 31 responden karyawan tetap wanita menikah di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Penelitian selanjutnya perlu mengambil sampel dari perguruan tinggi lain sehingga tingkat generalisasinya dapat lebih ditingkatkan.

### C. Saran

1. Mencari orang yang dapat dipercaya, baik keluarga maupun nonkeluarga yang dapat dipercaya untuk tinggal bersama sehingga dapat meminimalisasi rasa cemas yang biasanya terjadi ketika meninggalkan anak ataupun suami hanya dengan Pembantu Rumah Tangga (PRT) saja.
2. Bagi karyawan wanita hendaknya mengatur distribusi tanggung jawab rumah tangga dengan jelas dengan suami agar dapat mengurangi beban tanggung jawab istri untuk meminimalisasi konflik keluarga-ke-pekerjaan.
3. Suami dan anak harus lebih menghargai peran wanita pekerja, saling menghargai dan mengisi waktu untuk peran tertentu agar tidak menimbulkan konflik.
4. Bagi wanita pekerja harus selalu menjalin komunikasi dengan pasangan agar menghasilkan dukungan terhadap peran istri baik peran domestik maupun peran dalam karir.
5. Bagi universitas perlu memperhatikan hak-hak istirahat bagi para pekerja wanita dan juga memperhatikan beban kerja karyawan tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cahyaningdyah, D. 2009, "Analisis Konflik Pekerjaan Keluarga pada Wanita Pekerja di Industri Perbankan", *Dinamika Manajemen*, Vol. 1 No. 1, 10-18.
- Rahmadita, I. 2013, "Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau". *eJournal Psikologi*, Vol 1, No 1, 58-68
- Puspitasari, A., 2012, "Pengaruh konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja". *JEJAK*, Vol 5, No 1, 73 – 81.
- Dhamayanti, R., 2006, "Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan, Keterlibatan Pekerjaan, dan Tekanan Pekerjaan Terhadap Kepuasan karyawan Wanita Studi Pada Nusantara Tour & Travel Kantor Cabang dan Kantor Pusat Semarang", *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Vol 3, No2, Hal 93.
- Onuoha, U.C., and I.O,Segun-Martins, 2013, "Predicting Job Satisfaction of Married Female Employees: The Role of Age and Emotional Intelligence", *Gender & Behaviour*, 5745-5751
- Susanti, S dan Ekayati N, 2013, "Peran Pekerjaan, Peran Keluarga Dan Konflik Pekerjaan Pada Perawat Wanita", *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*, Vol. 2, No. 2, hal 183 – 190
- Hidayati R. dkk., 2008, "Kecerdasan Emosi, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan", *Jurnal Psikologi*, Vol 2, No. 1, Desember
- "Konflik Pekerjaan-Keluarga dengan Kepuasan Kerja: Metaanalisis", *Jurnal Psikologi*, Vol 37, No. 1, Juni, Hal: 189 – 194

- Prihastuti, M., 2012, "Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Konflik Peran Ganda pada Guru Wanita di Kota Surabaya", *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan* Vol. 1, No. 02, Agustus 2012
- Kussudyarsana dan Soepatini., 2008, "Pengaruh Karir Objektif Pada Wanita Terhadap Konflik Keluarga-Pekerjaan Kasus Pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta", *Jurnal Penelitian Humaniora*, Vol. 9, No. 2, Agustus, Hal: 128-145
- Yusnita, R.T., 2010, "Pengaruh Pengembangan karir terhadap Konflik Pekerjaan-keluarga dan ketakutan Akan Kesuksesan Pada Waniita Serta Dampaknya Pada Prestasi Kerja Survey pada Pemerintah Kota Tasikmalaya Tahun 2010"
- Oktariyanti, F., "Manajemen Konflik Pada Perempuan Dengan Peran Ganda (Studi Pada Ibu Bekerja di Kota Malang"
- Nurhardjo, B., 2012, " Karakteristik Dan Kinerja Buruh Wanita Pada Gudang Tembakau GMT Di Kecamatan Panti Kabupaten Jember", *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 6, No. 1, Januari, Hal: 55 - 68
- Taufariska, D., dkk., 2015, "Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Orrganisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank "X" Cabang Jember", *Artikel Ilmiah Mahasiswa*
- Alam, R., 2010, "Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kelelahan Kerjaa dan Kecerdasan Emosional Perawat dan Bidan pada Rumah Sakit Rujukan di Sulawesi Selatan", *Ekuitas*, Vol. 14, No. 2, Juni, Hal: 187 - 209

Kusendi, R., 2011, "Pengaruh Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi dan Kecerdasan Emosi Terhadap Konflik Pekerjaan-Keluarga", *Humaniora*, Vol.2 No.1, April, Hal: 524-543

Priyatnasari, N, dkk., 2013, "Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Kinerja Perawat RSUD Daya Kota Makassar.

Sanjaya, F., 2012, "Peran Moderasi kecerdasan Emosi Pada Stres Kerja", *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol. 3, No. 2, 2012, Hal: 155-163

Kurnia, F., 2015, "Pengaruh Konflik Peran dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Luar Biasa Negeri Pembina Provinsi Riau", *Jom Fekon*, Vol. 2 No. 1, Februari